

## **DISCIPLINA PER LA TUTELA DELL' AUTORE DI SEGNALAZIONI DI REATI O IRREGOLARITA' NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO IN ASTRAL SPA (WHISTLEBLOWER)**

### **PREMESSA**

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire la commissione di illeciti attraverso l'adozione di una procedura che assicuri protezione all'autore di segnalazioni circostanziate di reati o irregolarità nell'ambito di un rapporto di lavoro con Astral S.p.A.

Gli interessi tutelati sono quello all'integrità di Astral spa nonché alla prevenzione ed alla repressione delle malversazioni.

Il legislatore con la l. 179/2017 ha disciplinato l'istituto, già presente nell'ordinamento, e ha previsto l'utilizzo di tale canale sia nel caso di segnalazioni riferite al PTCP aziendale che al MOGC aziendale, ha pertanto modificato l'art. 54 bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (vigente anche per il personale di società in controllo pubblico) riferito al PTCP e l'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 riferito al MOGC.

La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower (il segnalante) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi per la società in cui lavora o collabora, contribuendo di riflesso all'interesse pubblico collettivo ed alla prevenzione di situazioni pregiudizievoli per la società stessa. Rientrano nel perimetro del presente documento le società pubbliche nonché quelle che forniscono beni e servizi e/o che realizzano opere in favore della pubblica amministrazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dal presente documento è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in ordine alle modalità di segnalazione e alle forme di tutela che gli vengono assicurate da Astral spa.

La presente disciplina interna inerente la figura del whistleblowing, è stata definita in conformità alle disposizioni di cui alla L. 30 novembre 2017, n. 179 - *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.*, ed è stata suddivisa in una prima parte riguardante le segnalazioni nell'ambito della L. 190/2012 ed una seconda parte attinente le segnalazioni pervenute nell'ambito del dlgs. 231/2001.

Pertanto il presente documento è parte integrante e sostanziale, rispettivamente, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione adottato dalla Società, come anche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Astral S.p.A.

Si precisa che la piattaforma utilizzata è la medesima per entrambe le tipologie di segnalazioni, come anche l'interlocutore unico aziendale, individuato nella figura del RPTC aziendale, che ricopre anche la figura di membro interno dell'ODV di Astral S.p.A, quindi nei casi in cui la segnalazione riguardi violazioni del MOGC, la segnalazione stessa sarà trasmessa, in via riservata, all'Organismo di Vigilanza dandone informativa al segnalante.

Resta ferma la distinzione tra segnalazione di illecito e obbligo di denuncia ai sensi degli articoli art.33 l e 347 c.p.p. (obbligo che fa capo ai dipendenti nella loro qualità di pubblico ufficiale e/o incaricato di pubblico servizio nonché a quelli con qualifica di ufficiali di polizia giudiziaria non per le sole fattispecie di corruzione ma per tutte i reati perseguibili d'ufficio) con la conseguenza che la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per il suo tramite all'Organismo di Vigilanza, laddove ne ricorrano i presupposti, non sostituisce quella dovuta, quale obbligo giuridico penalmente sanzionato (articolo 361 e 362 c.p.), nei confronti dell'autorità giudiziaria

## SEGRETO D'UFFICIO, AZIENDALE, PROFESSIONALE, SCIENTIFICO E INDUSTRIALE: OBBLIGHI E LIMITI.

Ai sensi dell'art. 3, della legge n. 179/2017, "nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa, , il perseguimento dell'interesse all'integrità di Astral spa, nonché alla prevenzione e repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di ufficio di cui agli articoli 326 del c.p.), del segreto professionale (art. 622 del c.p.), del segreto scientifico e industriale (art. 623 del c.p.) e all'articolo 2105 del codice civile.

Non ricorre la predetta giusta causa e, quindi, non opera la relativa scriminante, nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con Astral spa.

Quando le notizie e i documenti che sono comunicati al RPCT siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

## CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione per quanto possibile deve contenere i seguenti elementi, inviati secondo le modalità indicate nella presente disciplina, con particolare riferimento all'identità del segnalante:

- le generalità del segnalante devono essere riportate secondo quanto disposto nel paragrafo "Modalità di segnalazione";

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- descrizione del fatto;
- eventuali generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentono di identificarne l'autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il lavoratore che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e considerate per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

## RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

Il presente regolamento lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale o civile (artt. 368 e 595 c.p.) e dell'art. 2043 codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del presente Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o altri soggetti, ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente regolamento

## SEGNALAZIONI NELL'AMBITO DELLA L. 190/2012

### AMBITO SOGGETTIVO

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha esteso l'ambito di applicazione della tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite modificando l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001.

Pertanto i soggetti che possono segnalare illeciti sono

- A. i dipendenti che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

Si intendono quindi tutti i dipendenti della Azienda, sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia con contratto di lavoro a tempo determinato, compreso i collaboratori, qualunque sia il rapporto di lavoro intercorrente: autonomo, di diritto privato, di consulenza, di collaborazione. Per consulenti e collaboratori si intendono

- Imprese fornitrici di beni e servizi e/o che realizzano opere in favore di Astral spa
- Imprese partecipanti a procedure di gara, per lavori, servizi e forniture
- Persone giuridiche e liberi professionisti destinatari di provvedimenti di autorizzazione e concessione.

B. La disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore di Astral S.p.A.

Il soggetto destinatario della segnalazione a discrezione del segnalante, è

- il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito RPCT), soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti al fine di predisporre, di conseguenza, le misure volte a rafforzare il Piano di prevenzione della corruzione per contrastare fenomeni corruttivi.
- ANAC alla quale va trasmessa la segnalazione che riguardi il RPCT e/o un funzionario facente parte del gruppo di lavoro a supporto del RPCT,
- Autorità giudiziaria ordinaria
- Corte dei Conti

## AMBITO OGGETTIVO

L'oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui i soggetti, previsti dall'art. I lett.A), siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni in cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (co. I art. 54 bis).

Per condotte illecite si intendono i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Pertanto si ricomprendono le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

## MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

L'Azienda mette a disposizione di tutti i soggetti legittimati a inoltrare le segnalazioni due modalità

- A) Una piattaforma informatica tutelata da crittografica
- B) Un canale cartaceo

A) Tutti i soggetti possono accedere alla piattaforma informatica, disponibile nella homepage del sito [www.astralspa.it](http://www.astralspa.it), cliccando sul link “Whistleblowing”. Accedendo alla piattaforma verrà richiesto di fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. Contestualmente alla predisposizione della segnalazione la piattaforma rilascia una chiave di accesso che è custodita esclusivamente dal Custode (l’Amministratore Unico) , il quale comunque non ha la visibilità nè dei dati personali, nè dell’email del segnalante né della segnalazione.

La sola segnalazione è accessibile al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza /membro interno dell’ODV (che ha la funzione di Istruttore della segnalazione) ed eventualmente dal suo team di supporto, qualora nominato. Solamente l’Istruttore, nei soli casi previsti dalla legge e dalla presente disciplina, può richiedere motivandola, la chiave di accesso al Custode necessaria per l’identificazione del segnalante

B) A discrezione del segnalante sarà possibile trasmettere le segnalazioni in modalità cartacea al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza/ membro interno dell’ODV, utilizzando i due moduli in allegato, inseriti rispettivamente in due buste separate, Modulo Busta 1 (dati del segnalante, contenete la copia del documento di identità) unitamente ad una seconda busta sigillata contenente il modulo Busta 2 (segnalazione), entrambe le buste contenenti i moduli ora menzionati devono essere inviati con una un’unica busta chiusa sigillata, all’ufficio protocollo Astral spa– via del Pescaccio 96/98 , con la dicitura RISERVATA PERSONALE per il RPCT. Sarà cura del RPCT trasmettere al Custode (l’Amministratore Unico, che ne è responsabile) la busta 1 sigillata contenente i dati del Segnalante identificata secondo le modalità di tracciamento contenute nel punto successivo.

I Moduli sono pubblicati in Società trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/Whistleblowing.

Anche in questo caso, sussistono le stesse garanzie delle modalità informatiche sull’accesso al nominativo del segnalante che è possibile al RPCT/membro interno dell’ODV nei soli casi previsti dalla legge ed a fronte dell’istruzione della pratica ed a seguito di richiesta motivata al Custode (della busta 1).

Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest’ultimo.

## GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE PERVENUTA CON MODALITÀ CARTACEA

Al fine di assicurare garanzie simili alla gestione della segnalazione tramite software, anche a quelle trasmesse con modalità cartacea, il RPCT, all'atto della sua ricezione, e comunque entro 5 giorni, dalla ricezione medesima procede:

- a) alla protocollazione, in registro appositamente dedicato, della segnalazione;
- b) alla trasmissione al Custode della busta I, contenente i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, identificandola attraverso l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi previsti dal presente Disciplina;
- c) all'adozione di ogni opportuna misura di sicurezza per impedire a terzi di risalire all'identità del segnalante fatte salve le ipotesi previste dalla normativa e dalla presente disciplina, nonché alla conservazione della segnalazione e dell'annessa documentazione;

L'istruttore della pratica al termine dell'esame predisporrà un feed back che verrà inoltrato al segnalante dopo avere acquisto dal Custode i dati necessari.

## VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI

La gestione della segnalazione è affidata al RPCT che vi provvede, avvalendosi eventualmente di uno o più componente del team multidisciplinare che lo supporta, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il RPCT, con l'eventuale ausilio dei componenti del team, all'uopo designati con atto organizzativo prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria.

E' prevista la sottoscrizione di una dichiarazione di assenza di ipotetici conflitti d'interessi da parte soggetti che esamineranno la segnalazione.

Se indispensabile e possibile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Il RPCT ai fini della verifica di cui sopra potrà:

- interloquire, anche direttamente, con il segnalante, avendo cura di adottare tutte le cautele per garantire la massima riservatezza, e con i soggetti coinvolti nella segnalazione;
- trasmettere la segnalazione, dopo averla resa completamente anonima, ad altri soggetti per acquisire ulteriori informazioni e osservazioni. I soggetti coinvolti nella segnalazione dovranno formulare le proprie valutazioni al RPCT entro e non oltre quindici giorni dalla ricezione della richiesta.

Il RPCT sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione, dando conto dell'attività espletata e dei relativi esiti in apposito verbale.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti non palesemente infondata, il RPCT valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti:

- Amministratore Unico e Direttore Generale;

- Collegio dei Sindaci;
- Dirigente Area Personale e Organizzazione e al Dirigente dell'Area, cui è ascrivibile il fatto, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, se sussistono i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- Autorità Giudiziaria;
- Corte dei Conti;
- ANAC;

La valutazione del RPCT dovrà concludersi entro novanta giorni dal ricevimento della segnalazione. Entro il medesimo termine il RPCT informerà il segnalante dell'esito della segnalazione. I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

## TUTELA DEL SEGNALANTE

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o, per lo stesso titolo, dell'art. 2043 del codice civile - purché accertate in sede giudiziale - e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower (segnalante) viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Nell'ambito del procedimento penale, "l'identità del segnalante è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rilevata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rilevata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti o ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta ai paragrafi che precedono e pertanto, essa non può essere rivelata senza il suo espresso consenso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rilevata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione dell'addebito risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente

indispensabile alla difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzata ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità.

La violazione della tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, come sopra evidenziati è fonte di responsabilità disciplinare, per inosservanza di disposizioni di servizio.

Infine la denuncia di condotte illecite è sottratta all'accesso agli atti di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

Il RPCT nella relazione annuale prevista nel PTCP aziendale darà conto dello stato di attuazione dell'istituto e degli esiti della sua applicazione.

## SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

L'Azienda tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i della stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata della discriminazione al RPCT, all'Anac o alle organizzazioni sindacali indicate dal medesimo.

L'Anac informa i competenti organi aziendali per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Il RPCT informa tempestivamente i vertici aziendali ed il Collegio Sindacale nei casi in cui si siano verificate violazioni affinché valutino l'eventuale adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza ed ai fini dell'adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

## SANZIONI IN CASO DI MISURE DISCRIMINATORIE

Qualora venga accertata nell'ambito dell'istruttoria condotta dall' Anac, l'adozione di misure discriminatorie, da parte di Astral spa, fermo restando gli altri profili di responsabilità, l'Anac applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Qualora venga accertata l'assenza di procedura per l'inoltro e la gestione della segnalazione ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5 dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, l'Anac applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria di 10.000 a 50.000 euro.

Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro.



## SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente documento è parte integrante del PTCP, pertanto la violazione delle sue disposizioni determina l'applicazione delle sanzioni previste dal relativo Sistema Disciplinare allegato al PTCP di Astral S.p.A. sia riguardo i soggetti apicali, i dipendenti ed i terzi tenuti al rispetto del PTCP di Astral S.p.A..

Le sanzioni sono commisurate alla loro gravità ed alle previsioni contenute nel Sistema Disciplinare e Sanzionatorio di Astral S.p.A. e riguardano le condotte rilevanti di chi:

- a) viola le misure di tutela dei segnalanti,
- b) effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

## INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE

Il RPCT intraprende iniziative di sensibilizzazione sull'istituto mediante divulgazione sul portale intranet a tutto il personale delle finalità dell'istituto e del suo utilizzo.

## AZIONE DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA A SEGUITO DI ANALISI SEGNALAZIONI PER MODIFICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEI RISCHI (MODIFICA PTPC)

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali difficoltà sull'attuazione del P.T.P.C. vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, il RPCT predispone la modifica dello stesso, proponendo l'adozione di misure preventive ulteriori, rispetto a quelle adottate ed inserite nel Piano.

## SEGNALAZIONI NELL'AMBITO DEL DLGS. 231/2001

### AMBITO SOGGETTIVO

Le segnalazioni possono essere effettuate dai Destinatari del modello, così come individuati nei soggetti di cui alle lettere a) e b) art. 5 comma 1 del D.Lgs. 231/2001, in particolare:

- I vertici aziendali nella figura del A.U. e del D.G.
- Il personale di Astral S.p.A.
- I membri del collegio sindacale

- i Soggetti terzi, tra i quali in particolare i collaboratori esterni a contratto ed i soggetti i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Società, quali ad esempio i collaboratori con contratto di prestazione d'opera

## AMBITO OGGETTIVO

I soggetti elencati nell'ambito soggettivo sono tenuti per la normativa, all'obbligo di presentare, in buona fede, segnalazioni circostanziate basate su fatti precisi e concordanti di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, riguardanti in particolare:

- violazioni illecite, che ritengano che si siano verificate, rilevanti ai sensi del dlgs. 231/2001,
- violazioni del Modello di Gestione e Controllo aziendale, ovvero dei presidi di natura organizzativa posti in essere da Astral S.p.A.

A titolo esemplificativo e fermo restando la possibilità di segnalare qualunque violazione di norme disciplinanti l'attività esercitata, si riportano di seguito alcuni atti o fatti che riguardano condotte o comportamenti che determinano delle violazioni con riferimento ai due punti sopra elencati:

- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto finanziario, contabile e altre violazioni in materia amministrativa o fiscale;
- falsa rappresentazione, soppressione e/o occultamento di informazioni amministrative o finanziarie;
- omesse comunicazioni del soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
- frode, furto e appropriazione indebita;
- pagamenti e liquidazioni illegittime a soggetti non legittimati;
- attività poste in essere in conflitto di interesse, violazioni della regolamentazione sul governo societario;
- violazioni alle disposizioni in materia di trasparenza societaria e finanziaria;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri soggetti;
- falsa sottoscrizione di documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane.

## MODALITÀ DI SEGNALAZIONE E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

Valgono le stesse modalità di segnalazione e destinatari riguardanti le segnalazioni nell'ambito della L. 190/2012.

Pertanto il RPTC, in qualità di membro interno dell'ODV, è il destinatario delle segnalazioni, che vengono trasmesse, in via riservata e tracciata, all'Organismo di Vigilanza.

Rimane ferma l'esclusiva competenza del RPTC, in qualità di membro interno dell'ODV, della gestione del nominativo del segnalante, secondo le modalità indicate nel presente documento.

In ogni caso, l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal destinatario del sistema di segnalazione, che ne garantisce la riservatezza, fatte salve le eccezioni su riportate, come ad esempio nei casi in cui le informazioni siano necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria.

Pertanto la violazione dell'obbligo di riservatezza, inclusa la divulgazione di informazioni in base a cui l'identità del segnalante si possa dedurre, è considerata una violazione della normativa di riferimento nonché del presente Regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

## VERIFICA, ACCERTAMENTO ED ESITI DELLE SEGNALAZIONI

Nel corso del processo di analisi della segnalazione, l'Organismo di Vigilanza (ODV) opera la valutazione della segnalazione in termini di rilevanza e gravità della stessa e procede come di seguito indicato, anche nell'informare il segnalante per il tramite del membro interno – RPTC (attraverso la stessa modalità di ricezione della segnalazione).

Il RPTC – membro interno dell'ODV, garantisce la tracciabilità delle segnalazioni e la conservazione della documentazione attinente.

L'OdV informa tempestivamente i vertici aziendali ed il Collegio Sindacale nei casi in cui si siano verificate violazioni che possa dare luogo all'adozione di provvedimenti decisionali e disciplinari di rispettiva competenza.

In qualunque fase del procedimento – e senza attendere l'esito della valutazione – l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente e senza indugio le informazioni rilevanti oggetto della segnalazione agli Organi aziendali che provvedono ad adottare i relativi provvedimenti anche d'urgenza ove risulti necessario.

## TUTELA DEL SEGNALANTE E SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

“Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.” (art. 6 c. 2 quater d.lgs. 231/2001).

E' vietata, altresì, ogni forma di ritorsione o discriminazione avente effetti sulle condizioni di lavoro o sull'esercizio delle funzioni di chi collabora alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione.

Il Destinatario o dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione ne dà notizia circostanziata all'Organismo di Vigilanza, per il tramite del RPTC- membro interno dell'ODV, che garantisce nei limiti sopra esposti l'anonimato.

L'Organismo di Vigilanza valutata la fondatezza, segnala l'ipotesi di discriminazione o ritorsione all'Amministratore Unico, ai fini dell'adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione.

## SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente documento è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione, pertanto la violazione delle sue disposizioni determina l'applicazione delle sanzioni previste dal relativo Sistema Disciplinare allegato al MOGC di Astral S.p.A. sia riguardo i soggetti apicali, i dipendenti ed i terzi tenuti al rispetto del MOGC di Astral S.p.A..

Le sanzioni sono commisurate alla loro gravità ed alle previsioni contenute nel Sistema Disciplinare e Sanzionatorio di Astral S.p.A. ex dlgs. 231/2001 e riguardano le condotte rilevanti di chi:

- a) viola le misure di tutela dei segnalanti,
- b) effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

## GESTIONE DEI DATI PERSONALI CONTENUTI NELLE SEGNALAZIONI E RAPPORTI CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI TUTELA DELLA PRIVACY

Con riferimento alla tutela della privacy, l'interessato dichiara, nel modulo di segnalazione di aver preso visione della relativa Informativa sul trattamento dei Dati Personali, resa ai sensi del Regolamento UE n.678/2016 e pubblicato sul sito [www.astralspa.it](http://www.astralspa.it) nella sezione "Privacy"

Tale informativa è parte integrante e sostanziale della presente disciplina

Sono messe in atto le misure tecniche ed organizzative per garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, in particolare è garantito un sistema di crittografia delle trasmissioni delle segnalazioni e di cifratura dei dati residenti sui sistemi informativi inerenti le segnalazioni

L'esercizio del diritto di accesso del segnalante o del segnalato (soggetti interessati ai sensi della normativa sulla privacy), ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing può essere limitato, per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in

nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo.

Aggiornato a Gennaio 2019

## **APPENDICE NORMATIVA**

Artt.1-2-3 L. 179/2017

Art. 54bis d.lgs. 165/2001

Art. 6 DLGS. 231/2001

Art. 13 Regolamento Europeo 679/2016

## **CODICE PENALE**

Titolo II - Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione

Capo I - Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione

Art. 314. Peculato

Art. 316 bis. Malversazione a danno dello Stato

Art. 316 ter. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Art. 317. Concussione

Art. 318. Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Art. 319-quater. Induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 320 Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Art. 322 Istigazione alla corruzione

Art. 323. Abuso di ufficio

Art. 326. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio

Art. 346 –bis Codice Penale (traffico delle influenze illecite)

Art. 353. Turbata libertà degli incanti

Art. 353 bis Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Titolo III - Dei delitti contro l'Amministrazione della giustizia

Capo I - Dei delitti contro l'attività giudiziaria

Art. 368. Calunnia

Titolo XII - Dei delitti contro la persona

Capo II - Dei delitti contro l'onore

Art. 595. Diffamazione

CAPO III Dei delitti contro la libertà individuale

Sezione III - Dei delitti contro la libertà morale

Art. 610. Violenza privata

Art. 612. Minaccia

Titolo XIII - Dei delitti contro il patrimonio

Capo I - Dei delitti contro il patrimonio mediante violenza alle cose o alle persone

Art. 624. Furto.

Capo II - Dei delitti contro il patrimonio mediante frode

Art. 640. Truffa.

Reati presupposto ex. Dlgs. 231/2001 (vedasi Modello di Gestione e Controllo di Astral S.p.A.)

**CODICE DI PROCEDURA PENALE**

**LIBRO QUINTO - INDAGINI PRELIMINARI E UDIENZA PRELIMINARE**

**TITOLO II - Notizia di reato**

Art. 331. Denuncia da parte di pubblici ufficiali e incaricati di un pubblico servizio

**CODICE CIVILE**

Art. 2635 c.c. corruzione tra privati

Linea guida Anac determina n. 6 del 28 aprile 2015